

Lohnuntergrenzen für die Archäologie in Deutschland

(In der vorliegenden Form nach Diskussion und Verabschiedung verschiedener Änderungsanträge beschlossen durch die Mitgliederversammlung von CiFA Deutschland am 22. September 2022)

Im Einklang mit der CiFA-Stellungnahme „CiFA policy statement on pay in archaeology“ (CiFA 2022a) hat sich CiFA Deutschland zum Ziel gesetzt darauf hinzuwirken, dass die „Current salary recommendations“ (CiFA 2022b) des CiFA für Deutschland angepasst und spezifiziert werden. Die CiFA Deutschland Mitgliederversammlung begrüßt und unterstützt den gemeinsamen Prozess von Arbeitnehmer:innen (AK Lohnuntergrenze) und Arbeitgeber:innen (AK Archäologiefirmen) über eine Entwicklung von Lohnuntergrenzen sowie die in diesem Papier präsentierten Lohnuntergrenzen. CiFA Deutschland empfiehlt ausdrücklich, dass sich alle Arbeitnehmer:innen sowie deren Vertretungen und alle Arbeitgeber:innen sowie deren Vertretungen dafür einsetzen, dass diese Lohnuntergrenzen eingehalten oder überschritten werden.

Präambel

Der Verhaltenskodex des CiFA (CiFA D 2022a) stellt in § 5.5 klar: „Jedes Mitglied trägt in angemessener Weise Sorge für die mit der Beschäftigung in Verbindung stehende soziale Absicherung, den Beschäftigungsbedingungen und dem Wohlergehen von Arbeitnehmer/innen, Kollegen/innen und Helfern/innen. Er/sie hat die Empfehlungen des CiFA zu Entlohnung und Beschäftigungsbedingungen angemessen zu berücksichtigen und bemüht sich, die jeweils empfohlene Lohnuntergrenze zu erreichen bzw. zu überschreiten.“

§ 4.6 der Regularien für die Registrierung von Organisationen (CiFA D 2019) besagt ergänzend: „Es wird erwartet, dass die Organisation ihren Mitarbeitern ein Gehalt zahlt, das nicht weniger als die Mindestgehaltsempfehlungen des CiFA (die jährlich vom Institut veröffentlicht werden) beträgt und im Einklang mit Abschnitt § 5.5 des Verhaltenskodex steht. Der Ausschuss für registrierte Organisationen wird wahrscheinlich um weitere Klärung bitten, wenn Unternehmen dies nicht erfüllen. Er kann Registrierungsanträge von Unternehmen annehmen, die dies nicht erfüllen können, wenn er der Auffassung ist, dass außergewöhnliche Umstände vorliegen.“

Mit ihrer Gründung 2018 hat sich die Regionalgruppe CiFA Deutschland zunächst an den Lohnuntergrenzen von CiFA orientiert. Ob der großen Unterschiede in den Steuer- und Versicherungssystemen und den allgemeinen Lebensverhältnissen zwischen jenen Ländern, in denen CiFA tätig ist, beschließt die MV CiFA Deutschland ab 2021 Forderungen für Lohnuntergrenzen und Randbedingungen spezifisch für Deutschland. Die Arbeitskreise der Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen diskutieren jährlich über die Anpassung der Lohnuntergrenzen.

Die Ausgangspunkte für den Beschluss dieser Zahlen durch die MV 2021 sind:

- (a) die „CiFA-Umfrage zu Lohnuntergrenzen in der privatwirtschaftlichen Archäologie“ vom Frühjahr 2020, welche die gemeinsamen Zielvorstellungen von Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen ermittelte (Schauer, Mietz & Schneider, 2020);¹
- (b) das DGUF-Monitoring privatwirtschaftliche Archäologie 2020, das den derzeitigen Ist-Zustand aus Arbeitgeber:innensicht ermittelte (Siegmond & Scherzler, 2020);²
- (c) die „Evaluation Beruf Archäologie“ (EvaBA 2), mit der die DGUF im Sommer 2019 den Ist-Zustand aus Arbeitnehmer:innensicht ermittelte (Siegmond, Schauer & Scherzler, 2020);³ und
- (d) die Verhandlungen zwischen den bei CiFA Deutschland im AK Lohnuntergrenzen organisierten Arbeitnehmer:innen und den im AK Archäologiefirmen organisierten Arbeitgeber:innen.

¹ Die Teilnahme an der Umfrage war unabhängig von einer CiFA-Mitgliedschaft. Mehr als 250 in der deutschen Archäologie berufstätige Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen beteiligten sich. Die Umfrage zeigte, dass sich die Vorstellungen der Höhe der Lohnuntergrenzen der beiden Parteien nur geringfügig unterschieden.

² Ein Drittel aller archäologischen Fachfirmen in Deutschland nahmen an dieser Umfrage teil.

³ 624 in der deutschen Archäologie Berufstätige nahmen an dieser sehr umfangreichen Umfrage teil.

Dabei zeigen (b) & (c) an, wo die deutsche Archäologie im Jahr 2020/21 steht und welche realistischen Möglichkeiten derzeit bestehen, und (a) die aus gemeinsamer Sicht in naher Zukunft zu erreichenden Ziele.

Die bestehende Schere im Jahr 2021 zwischen (b) und (c) als Ist-Zustand und (a) als Soll-Zustand sehen die durch CifA Deutschland unterstützten Arbeitskreise als Herausforderung, die nur gemeinsam und mit Augenmaß wirtschaftlich tragbar bewältigt werden kann. Daher orientieren sich die 2021 erstmals durch die MV von CifA Deutschland beschlossenen Lohnuntergrenzen mehr an (b) und (c). Die Arbeitsgruppen streben an, dass der Soll-Zustand in vier Jahren erreicht ist. D.h. ausgehend vom ersten Beschluss auf der MV 2021 in drei Schritten jeweils jährlich durch Arbeitnehmer:innen (AK Lohnuntergrenzen) und Arbeitgeber:innen (AK Archäologiefirmen) gemeinschaftlich und mit Augenmaß neu diskutiert und zum Beschluss in den MV 2022, 2023 und 2024 bis zum Jahr 2025 angesetzt werden. Die Mitgliederversammlung von CifA Deutschland kann die durch die Arbeitskreise vorgebrachten Änderungen unterstützen (oder ablehnen).

Dieser Prozess ist offen dafür, die hier zu Grunde liegenden vier Verantwortungsgrade von Arbeitnehmer:innen in gemeinsamer Anstrengung der in CifA D zusammengeschlossenen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen nötigenfalls genauer zu definieren, sie anzupassen und – soweit nötig – weiter zu differenzieren. CifA Deutschland ermutigt und unterstützt die beteiligten Parteien bei der Durchführung von Umfragen in der deutschen Archäologie, um die Lohnuntergrenzen zu testen, zu verifizieren etc.

§ 1 Begriffsbestimmung

(1) Eine Lohnuntergrenze ist eine Untergrenze, d.h. das Minimum, das als Lohn resp. Gehalt mindestens zu zahlen ist, um ethisch und sozial vertretbar zu sein und nachhaltiges Arbeiten und Wirtschaften zu ermöglichen. Wir begrüßen es sehr, wenn Arbeitgeber:innen z.B. im Zuge von Betriebsvereinbarungen ihren Mitarbeiter:innen im Kollektiv höhere Löhne und Gehälter zahlen und/oder besondere Fähigkeiten oder Leistungen individuell zusätzlich honorieren (siehe auch CifA D 2021; 2022b).

(2) Die Einteilung der Lohnuntergrenzen orientiert sich an den CifA-Akkreditierungsgraden. Dementsprechend werden vier Stufen definiert, wobei die niedrigste Stufe einer Person ohne die Qualifikationen im Sinne eines CifA-Grades entspricht. Um in eine Lohngruppe ein kategorisiert zu werden, muss die Person nicht die CifA-Akkreditierung vorweisen, sondern die dementsprechenden Qualifikationen haben. Außerdem muss die bekleidete Stelle die Anforderungen dieses CifA-Grades genügen.

Die Folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Voraussetzungen und Verantwortlichkeiten je Stufe. Die Tabelle ist dabei ein Hilfsmittel und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Jede Firma kann (und soll) die Tabelle ihrem System anpassen; dies gilt insbesondere für die vierte Spalte (Beispiel der Positionsbenennung). Ausgangspunkt der Stufendefinition ist dabei die Kompetenzmatrix des CifA (siehe Anhang 1).

Stufe	CifA-Grade	Voraussetzungen	Verantwortung	Beispiel der Positionsbenennung
1	ohne		Arbeit unter Anleitung, keine Verantwortungsübernahme	Hilfskraft (auch studentisch), Grabungsarbeiter:innen
2	PCifA	Grabungserfahrung, Sach- und Fachkenntnisse Flexible Einsatzmöglichkeit	Eigenverantwortliches Arbeiten, kann eigene Arbeit selbst koordinieren	Grabungsfacharbeiter:innen, Assistenz
3	ACifA	einschlägige Grabungserfahrung, solide technische Kenntnisse, Erfüllen der vorgegebenen Voraussetzungen für die jeweilige Position	Eigenverantwortung und Verantwortung für andere. Einsetzbarkeit in wechselnden Situationen	Grabungstechnik, Schnittleitung, technische Leitung, Grabungsleitung,
4	MCifA	In der Regel Studienabschluss, langjährige Grabungserfahrung, Leitungserfahrung, wissenschaftliche und technische Kenntnisse, Führungsqualitäten	Gehobene Verantwortung für sich und andere. Planungsverantwortung, Projektleitungsverantwortung	Projektleitung, Grabungsleitung, Abteilungsleitung

§ 2 Geltungsbereich

(1) Die hier geforderten Lohnuntergrenzen gelten für alle Beschäftigungsverhältnisse von Firmen der privatwirtschaftlichen Grabungsarchäologie. Ausschlaggebend ist der Einsatzort der Mitarbeiter, unabhängig vom Wohnsitz des Arbeitnehmers und vom Firmensitz des Arbeitgebers.

(2) CifA Deutschland legt all seinen Mitgliedern nahe, dass sie selbst – gleich ob arbeitnehmend oder arbeitgebend – stets auf das Einhalten oder Übertreffen dieser Lohnuntergrenzen zu achten. Arbeitnehmer:innen wird stark empfohlen, keine geringer bezahlte Tätigkeit anzunehmen.

(3) CifA Deutschland fordert von allen Arbeitgeber:innen der privatwirtschaftlichen Grabungsarchäologie das Einhalten dieser Lohnuntergrenzen.

§ 3 Verfahren

(1) Unter dem Dach von CifA Deutschland haben sich zwei Arbeitsgruppen organisiert – einer für Arbeitnehmer:innen (AK Lohnuntergrenzen) und einer für Arbeitgeber:innen (AK Archäologiefirmen). Arbeitnehmer:innen wie Arbeitgeber:innen sind herzlich eingeladen, durch eine Mitgliedschaft bei CifA und ihre Mitwirkung entweder im AK der Arbeitnehmer:innen oder dem AK der Arbeitgeber:innen auf das Ansetzen der Lohnuntergrenzen Einfluss zu nehmen.

(2) Beide AKs einigen sich auf eine gemeinsame Lohnuntergrenze. Die geforderten Lohnuntergrenzen gelten drei Monate zum vollen Monat nach Beschluss durch die MV.

(3) Die Mitgliederversammlung von CifA Deutschland entscheidet jährlich über die Zustimmung zu diesen Empfehlungen. Bei Zustimmung ermutigt CifA Deutschland Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen, daran zu arbeiten, diese zu erfüllen oder zu übertreffen.

(4) Entsprechend der Abrechnungsgepflogenheiten in der deutschen Archäologie formulieren wir die Lohnuntergrenze sowohl als Monatsgehalt als auch als Stundenlohn. Dabei gilt die Relation 173 Stundenlöhne = 1 Monatsgehalt. Im Zweifel sind die Zahlen für das Monatsgehalt ausschlaggebend.

(5) Alle Handlungen stehen in Übereinstimmung mit den Regularien des CIfA policy statement on pay in archaeology (CIfA 2021a).

§ 4 Lohnuntergrenzen

- (1) Die Brutto-Lohnuntergrenzen werden wie folgt gefordert:
- (a) 2.080 € /Monat (entspricht 12,00 € /Stunde) für Stufe 1;
 - (b) 2.335 € /Monat (entspricht 13,47 € /Stunde) für Stufe 2;
 - (c) 2.870 € /Monat (entspricht 16,56 € /Stunde) für Stufe 3;
 - (d) 3.160 € /Monat (entspricht 18,23 € /Stunde) für Stufe 4.

Die Monatsgehälter sind auf eine 40-Stunden-Woche ausgelegt.

Der Stundenlohn berechnet sich durch folgende Formeln:

Stundenlohn = $3 \times \text{Monatsgehalt} / 13 / \text{wöchentliche Arbeitsstunden}$

(2) Auf Mitarbeiterkonzepte über Werkvertrag sollte verzichtet werden. Selbständige sind angehalten, ihre Honorare auskömmlich zu kalkulieren und anzubieten (vgl. hierzu auch Näth (2020)).

§ 5 Praktikanten:innen

- (1) Die Entlohnung für Praktika unterliegt grundsätzlich den gesetzlichen Regelungen.
- (2) Bei langfristigen Praktika (in der Regel über 3 Monate) ist mindestens der Lohn für Stufe 1 (vgl. Tabelle §1) zu entrichten. Bei kürzeren Praktika ist eine Aufwandsentschädigung in der Regel angebracht.
- (3) Bei Praktika muss erkennbar sein, dass das Lernen im Vordergrund steht.

Anhang 1

	Wissen/Fachwissen	Eigenverantwortung/ Selbständigkeit	Umgang mit Komplexität**	Verständnis von Zusammenhängen**
Practitioner (PCIfA)	Solides Fachwissen zu Kernthemen archäologischer Praxis und die Fähigkeit, dieses kompetent anzuwenden	Teilweise eigenverantwortliche und unabhängige Durchführung von Aufgaben unter Aufsicht von Vorgesetzten. Eine Zusammenarbeit mit Anderen wird vorausgesetzt	Fähig zur korrekten Einschätzung komplexer Situationen im Bereich der eigenen Tätigkeit und zur partiell eigenständigen Entscheidungsfindung. Einige Aufgaben sind komplex und nicht alltäglich*	Sieht Vorgänge als eine Abfolge verschiedener Arbeitsschritte und weiß um die Bedeutung jeder Position in einem Team
Associate (ACIfA)	Umfangreiches Fach- und Hintergrundwissen zur archäologischen Praxis und ein breites Spektrum an Erfahrungen hierzu	Überwiegend eigenverantwortliches und selbständiges Urteil und Arbeiten in vielfältigen unterschiedlichen Kontexten, aber in einem klar definierten Rahmen. Darin ist häufig die Aufsicht über und Anleitung von Anderen eingeschlossen	Umgang mit komplexen Situationen durch kritische Auseinandersetzung und reflektierte Planung. Die meisten Tätigkeiten sind komplex und nicht alltäglich*	Sieht Vorgänge zumindest teilweise in Bezug auf längerfristige oder weiter gesteckte Ziele
Member (MCIfA)	Umfassendes Fachwissen und tiefgehendes Verständnis des Fachbereiches und ein breites Spektrum an archäologischen Erfahrungen	Arbeitet nahezu ausschließlich eigenständig mit voller Verantwortung für die eigenen Handlungen. Zudem maßgeblich persönlich verantwortlich für Andere und/oder den Einsatz von Ressourcen in einem breiten Spektrum an unterschiedlichen Kontexten	Ganzheitlich sicherer Umgang mit komplexen Situationen durch das zuverlässige Treffen adäquater Entscheidungen in einem breiten Spektrum von komplexen fachlichen, ethischen oder beruflichen archäologischen Belangen	Tiefes Verständnis des Gesamtzusammenhangs von Handlungen und Handlungsweisen, kann auch alternative Handlungsmöglichkeiten erkennen und weiß, wie diese durchzuführen wären

* Auch Gutachten, Schreibtischstudien, Prospektionen, Überwachungsarbeiten, das Erstellen von Planungsgutachten, strategische Planungen sowie Kontrollarbeiten etc. können komplexe Tätigkeiten sein.

** Umgang mit Komplexität bzw. das Verständnis von Zusammenhängen kann sich auch im Umgang des Einzelnen mit verschiedenen archäologischen Fachdisziplinen, Klienten, Politikern etc. zeigen.

Quellen

CiFA (2022a). *CiFA policy statement on pay in archaeology*. <https://www.archaeologists.net/practices/pay> [1.9.2022].

CiFA (2022b). *Current salary recommendations*. <https://www.archaeologists.net/practices/salary> [1.9.2022].

CiFA D (2019). *Regularien für die Registrierung von Organisationen*. <https://cifa-deutschland.de/berufsverband/guetezeichen-fuer-archaeologie/regularien-fuer-die-registrierung-von-organisationen> [1.9.2022]

CiFA D (2022a). *Verhaltenskodex*. <https://cifa-deutschland.de/berufsverband/verhaltenskodex> [1.9.2022]

CiFA D (2022b). *Gütezeichen für Archäologie (GZA): Ein Gütezeichen für archäologische Fachfirmen*. . https://cifa-deutschland.de/files/docs/cifa_d_regelwerk_guetezeichen_fuer_archaeologie.pdf [1.9.2022].

CiFA D (2021). *Häufig gestellte Fragen zum Gütezeichen für Archäologie (GZA)*. <https://cifa-deutschland.de/berufsverband/guetezeichen-fuer-archaeologie/faq-zum-gza> [1.5.2021].

Näth, F. (2020). Der Unterschied zwischen Einkommen und Auskommen: Eine Betrachtung von Lohngestaltungen in der Archäologie. (Arbeitspapiere CiFA Deutschland 3). *Archäologische Informationen*, 43, 177-198. <https://doi.org/10.11588/ai.2020.1.81409>

Schauer, M., Mietz, M. & Schneider, J. (2020). CiFA– Umfrage 2020 zu Lohnuntergrenzen in der privatwirtschaftlichen Archäologie (Arbeitspapiere CiFA Deutschland 2). *Archäologische Informationen*, 43, 165-176. <https://doi.org/10.11588/AI.2020.1.81408>

Siegmund, F. & Scherzler, D. (2020). Grabungsfirmen in Deutschland trotz Pandemie auf Wachstumskurs – DGUF-Monitoring-Report privatwirtschaftliche Archäologie 2020. *Archäologische Informationen*, 43, 211-224. <https://doi.org/10.11588/ai.2020.1.81411>

Siegmund, F., Schauer, M. & Scherzler D. (2020). Löhne und Gehälter in der deutschen Archäologie – Auswertung der DGUF-Umfrage "Evaluation Beruf Archäologie", 10. 6. 2019 - 31. 10. 2019 (EvaBA 2). *Archäologische Informationen*, 43, 237–269. <http://doi.org/10.11588/AI.2020.1.81413>

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (7.4.2022). *Bruttomonatsverdienste im produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich*. (www.statistikportal.de): <https://www.statistikportal.de/de/bruttomonatsverdienste-im-produzierenden-gewerbe-und-dienstleistungsbereich>